



## Suspensión y reducción de jornada por Ley de Protección del Empleo: ¿Y después qué?

Varias dudas han quedado en evidencia en los primeros días de vigencia de la Ley de Protección del Empleo, la cual permite a las empresas –debido al impacto del coronavirus– suspender los contratos laborales, ya sea por acto de autoridad (como cuarentena) o por acuerdo con el trabajador; o pactar reducciones de la jornada laboral, permitiendo así que los trabajadores puedan acceder a las prestaciones del Seguro de Cesantía. Desde el 6 de abril, varios empleadores y trabajadores han comenzado a cuestionarse los alcances de la norma. ¿Post acuerdo de suspensión o de reducción pueden despedirme?, ¿Qué pasa con los trabajadores que no acceden a pactar suspensión de la relación con sus empleadores? Son algunas de las preguntas que un grupo de abogados aclaró, sincerando que hay materias en las aún existe confusión. El tema no es menor considerando que las firmas que han adherido a la norma suman 56 mil. **POR CAROLINA LEÓN**

### ¿Puede haber despidos una vez que venzan los acuerdos?

Una pregunta que ha generado eco entre los trabajadores es si una empresa que se acoge a los beneficios de la ley puede, durante o con posterioridad a la suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada, despedir a un trabajador. En esto, según explicaron los abogados, la legislación es clara: sí, se puede. "El empleador conserva siempre el derecho de despedir al trabajador por la causal de "necesidades de la empresa" o "desahucio escrito"

(art.161 CT) tanto durante la vigencia de la suspensión de la relación laboral sea por acto de la autoridad o por Pacto de mutuo acuerdo, como también en el caso de Pacto de reducción de jornada. Así como también el trabajador le asiste el derecho a poner término a la relación laboral por su renuncia", explicó Nancy Ibaceta de Deloitte. Su respuesta fue complementada por Juan Andrés Perry, socio de la Consultoría en Personas de EY, quien

agregó que al establecerse dicha causal se "gatillaría la obligación legal de pago de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva de aviso previo". En relación a esto, cabe señalar que la ley estableció entre sus disposiciones generales que durante el período de seis meses o mientras dure el Estado de Catástrofe no se puede poner término a los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor invocando como motivo el Covid-19.

### ¿Qué pasa con los trabajadores que no quieren pactar una suspensión o una jornada más corta?

Aquellos empleadores que no estén afectos a un acto de autoridad pero quieran acceder a una suspensión de la relación laboral o una reducción de la misma, deben pactarlo con sus trabajadores. Sin embargo ¿qué ocurre si un trabajador se niega? Luis Lizama, director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile, explicó que "la Ley exige el acuerdo entre las partes, y si una parte no está de acuerdo no es posible el pacto. En consecuencia, en ese caso el empleador no va a poder suspender el vínculo laboral, ni acogerse a la Ley". Sin embargo, Jaime Salinas, de Salinas Toledo, agregó que en tal escenario, "la empresa deberá evaluar si puede

mantener el contrato vigente o, bien, si debe efectuar otro tipo de ajustes para mantener su viabilidad como empresa, pudiendo llegar, eventualmente, a despedir a trabajadores por necesidades de la empresa o desahucio, según corresponda, pudiendo afectar con ese tipo de medidas a aquellos trabajadores que no hayan aceptado el pacto de suspensión", explicó. Mismo opinión entregó Jorge Arredondo, director del grupo Laboral de Albagil Zalliasnik (AZ), quien agregó que "si un trabajador no accede al pacto, y la empresa está en una situación de fragilidad, pudiese ser que la empresa tenga que optar por la desvinculación, porque no tiene más herramientas con las que hacer sustentable su negocio".

### ¿Qué ocurre con las diferencias en los pagos de planes de Isapre?

¿Qué ocurre si un trabajador tiene un plan de Isapre con un costo mayor al 7% obligatorio y el empleador descuenta esa diferencia del sueldo líquido al trabajador? Bajo la nueva Ley, ¿quién paga esa diferencia? A juicio de Juan Andrés Perry, las características y sentido de la norma "permiten sostener que las cotizaciones que el empleador debe seguir pagando son aquellas de carácter obligatorio, tanto de cargo del trabajador como de la empresa, y que se determinarán conforme a los porcentajes y base de cálculo que finalmente sean definidos. Esta materia ha dado lugar a la discusión de una ley modificatoria". Pero no existe consenso en esta materia, a juicio de Arredondo "no debería ser de cargo al empleador, sino que va a tener que ser el trabajador el que tendrá que ir y pagar directamente en la Isapre la diferencia del plan". En línea con Arredondo, Salinas agregó que "la ley hace referencia en este punto a las remuneraciones imponibles, y el exceso sobre el 7% no se calcula sobre ese importe, es solo un precio adicional, argumento que valida que solo corresponde el 7%. Es un tema que la Dirección del Trabajo debiera aclarar, junto a tantos otros".

### ¿El teletrabajo se podría beneficiar? ¿Se puede acabar el seguro de cesantía?

¿Pueden acceder a los beneficios las personas que se encuentran teletrabajando? Este, al parecer, es un tema que aún no está del todo claro. Según Jaime Salinas, "la Ley establece que aquellos que hayan celebrado un pacto para asegurar la continuidad de la prestación de los servicios, como es el caso de los teletrabajadores, no podrán acceder a los beneficios de la suspensión temporal por acto de autoridad". Sin embargo, agregó que "si la empresa ya no puede mantener a todo su personal en teletrabajo, aquellos que ya no puedan trabajar en esa modalidad pueden pasar a estar afectos a una suspensión temporal en caso de existir un acto de

autoridad que los afecte, o bien, suscribir con ellos un pacto de suspensión cuando no exista acto de autoridad". Otra inquietud que se ha instalado es si los trabajadores que acceden a los beneficios de la ley pero con posterioridad son desvinculados ¿pueden o no hacer uso nuevamente del seguro de cesantía. Según explicó Luis Lizama, sí. "Evidentemente, el trabajador que es despedido va a mantener el derecho a gozar de las prestaciones del seguro de cesantía, y en ese caso habrá que ver si tiene fondos disponibles en su cuenta individual y si son insuficientes tendrá que ir a pedir recursos al fondo solidario", dijo.